

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 28. august 2020

i

faglig voldgiftssag (FV2020-238):

Fødevareforbundet NNF

for

A

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

DI

for

X

(advokat Sabine Buhl Valentiner)

Twisten og dens behandling

Der er under denne sag tvist mellem parterne om, hvorvidt indklagedes opsigelse af operatør A, som var valgt tillidsrepræsentant, var begrundet i tvingende årsager.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af advokat Kim Bøg Brandt og faglig konsulent Jan Toft Jensen, begge udpeget af klager, advokat Annette Fæster Petersen og advokat Morten Bach Eisensee, begge udpeget af indklagede, samt som opmand forhenværende højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 28. august 2020, hvor klager var repræsenteret ved advokat Martin Juul Christensen, og indklagede var repræsenteret ved advokat Sabine Buhl Valentiner.

Klager nedlagde følgende påstande:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at den stedfundne opsigelse af tillidsrepræsentant A blev effektueret uden tilstedeværelse af tvingende årsager.

Indklagede tilpligtes at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til A.

Indklagede tilpligtes at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af A, Head of Factory D, Financial Assistant B og Product Manager C, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som derpå fremkom med følgende

Tilkendegivelse:

Sagens baggrund

A blev ansat som operatør i juni 2014 og blev i marts 2018 valgt som tillidsrepræsentant.

Den 4. juli 2019 blev hun meddelt følgende skriftlige advarsel underskrevet af D:

”Tirsdag d.01.07.2019 afvikles produktionsmøde, hvor dine kollegaer fra aftenholdet, kvalitetsassistent ..., produktionsassistent ... og undertegnede er til stede. Vi har en dialog om regler vedrørende frihed i perioder, hvor skoler normalt holder lukket (Efterårsferie, Vinterferie og Sommerferie). Undertegnede informerer om, at i disse perioder er det medarbejdere med skolesøgende børn, som har fortrinsret til ferie, hvilket undertegnede ligeledes informerer om, er en paragraf i Ferieloven. Du fortæller ved samme møde at du har ønsket 2 dages frihed i ef-

terårsferien i forbindelse med din mands jubilæum. De to dage har du ikke fået tilsagn om at kunne afholde af ovenstående grund. Du meddeler, igen på samme møde, at du uanset godkendelse eller ikke godkendelse af fridagene, ikke agter at møde ind de to dage. Undertegnede fortæller dig at den holdning ikke er acceptabel og at ikke godkendt fravær vurderes som ulovlig udeblivelse og takseres med afskedigelse, hvis du ikke møder ind.

Du undskylder efterfølgende din opførsel til undertegnede, som jeg tager imod.

Onsdag d. 03.07.2019 er der i kantinen en dialog med deltagelse af dig selv, dine kollegaer på aftenholdet, økonomi assistent B og marketing assistent C. Dialogen omhandler hvorvidt X betaler for frihed i forbindelse med jubilæum. B fortæller om de gældende regler, som er angivet i personalehåndbogen. Et spørgsmål om hvorvidt ægtefælles jubilæum berettiget til betalt frihed bliver stillet, hvortil B svarer at ægtefælles jubilæum ikke er omfattet af disse regler. Hertil kommenterer du, i før nævnte personers påhør, at så må man jo tage en sygedag.

Det skal i denne advarsel præciseres at dette er en aldeles uacceptabel og illoyal kommentar, i særdeleshed i din egenskab som virksomhedens tillidsrepræsentant, og du får derfor en skriftlig advarsel for illoyal adfærd.

Ved gentagelsestilfælde vil det få ansættelsesmæssige konsekvenser.”

Mandag den 28. oktober 2019 fik alle, som havde arbejdet på aftenholdet den 25. oktober 2019, herunder A, udleveret følgende enslydende advarsel:

”Vi skal hermed meddele dig en skriftlig advarsel for følgende forhold:

Det er fredag d. 25-10-20 konstateret, at du har afsluttet arbejdet inden normal arbejdstids ophør kl. 19:45, for derefter i arbejdstiden, at skifte til privat tøj, hvorefter du har sat dig i kantinen og ventet på, at klokken blev 19:45 således, at du derefter kunne stemple dig ud.

Dette betragtes som illoyal adfærd over for virksomheden, og du får derfor en skriftlig advarsel for denne forseelse.

Du skal fremover:

Først afslutte produktionen/forlade din maskine eller dit job ved normal arbejdstids ophør kl. 19:45, og stemple ud i den forbindelse, inden omklædning.

Hvis du ikke ændrer de nævnte forhold, tager virksomheden forbehold for at bringe dit ansættelsesforhold til ophør.”

Det fremgår af fabrikschef Ds forklaring, at virksomheden i uge 43 tilfældigt i forbindelse med et håndværkerbesøg var blevet opmærksom på, at logoptegnelserne for porten viste, at porten de sidste 10 fredage efter lukningen kl. 16.30 alene var blevet åbnet én gang, og at det hver gang var sket i tidsrummet 19:44 til 19:46. Han fandt, at dette tydede på, at alle ansatte på trods af, at arbejdstiden er effektiv, havde benyttet arbejdstid til at tage bad og skifte tøj, og at de alle havde været klar til at forlade arbejdspladsen samlet ved arbejdstids ophør kl. 19:45. Han aflagde derfor arbejdspladsen et kontrolbesøg om aftenen den 25. oktober 2019, hvor han ved sin ankomst mellem kl. 19.30 og 19.35 kunne konstatere, at A stod og røg omklædt foran porten sammen med en anden kollega. Han

bad dem gå med ind i kantinen, hvor den resterende del af aftenholdet sad, også omklædte og parate til at stemple ud ved arbejdstids ophør. De ansatte erkendte, at de havde forset sig, og at det også var sket tidligere, men dog kun i mindre omfang. Han tilkendegav, at de alle ville blive meddelt en skriftlig advarsel mandag. Over for A tilkendegav han endvidere, at der for hendes vedkommende forelå en særlig situation, da hun var tillidsrepræsentant og tidligere havde fået en advarsel. Da det var hans ønske at indlede en afskedigelsessag, ringede han samme aften til chefkonsulent i DI, E, som pointerede, at afskedigelse af en tillidsmand efter overenskomsten ikke kan ske uden organisationernes mellemkomst. Dette var baggrunden for, at den advarsel, som A fik udleveret den 28. oktober 2019, var enslydende med de øvriges, men han præciserede efterfølgende over for hende under fire øjne, at virksomheden gennem organisationerne ville indlede en afskedigelsessag mod hende.

Efter aftale med virksomheden sendte DI den 28. oktober 2019 et brev til Fødevarerforbundet NNF, hvori det bl.a. hedder:

”DI skal på baggrund af en henvendelse fra vores medlemsvirksomhed X og jævnfør § 63 og 64 i Den Fødevarerindustrielle Overenskomst, anmode om afholdelse af et mæglingsmøde, hvor en opsigelse af tillidsrepræsentant A kan drøftes.”

Mæglingsmøde blev afholdt den 7. november 2019. Det hedder i mæglingsmødereferatet bl.a.:

”Tillidsrepræsentant A har sammen med 5 øvrige kolleger udvist illoyal adfærd ved fredag den 25. oktober 2019 ca. 30 minutter før arbejdstids ophør at have klædt om til civilt tøj og siddet og afventet arbejdstids ophør kl. 19:45. Virksomheden udsteder på denne baggrund en skriftlig advarsel til de berørte medarbejdere.

Da tillidsrepræsentant A den 4. juli 2019 har modtaget en skriftlig advarsel for illoyal adfærd over for virksomheden og der i denne advarsel er gjort gældende at der i gentagelsestilfælde så vil det får ansættelsesmæssige konsekvenser vurderes det at der skal ske en opsigelse af tillidsrepræsentant A, og der sker derfor en opsigelse af A.

Fødevarerforbundet NNV vurderer at hændelsen den 25. oktober 2019 ikke berettiger til en skriftlig advarsel og dermed mener Fødevarerforbundet NNF at der ikke foreligger tvingende årsager til at opsiges A.

Fødevarerforbundet NNF tager forbehold for det af DI og virksomheden anførte, og forbeholder sig ret til at videreføre sagen.”

A blev samme dag skriftligt opsagt med fire måneders varsel til fratreden den 8. marts 2020 med følgende begrundelse:

”Som følge af to skriftlige advarsler udstedt 04.juli 2019 og 28. oktober 2019 begge på grund af illoyal adfærd overfor virksomheden opsiges du hermed jævnfør overenskomstens § 63.”

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at de to advarsler angår væsensforskellige forhold, og at der derfor ikke er tale om, at den med advarslerne sanktionerede adfærd er blevet gentaget. Advarslerne kan hver-

ken hver især eller samlet anses for tilstrækkeligt til, at der har foreligget tvingende årsager til at afskedige A. Advarslerne havde efter deres ordlyd alene en adfærdsregulerende hensigt, og det fremgik udtrykkeligt af advarslen af 28. oktober 2019, at der blev givet A mulighed for at rette på sin adfærd fremover. Indklagede har derfor ikke været berettiget til efterfølgende at imødegået samme adfærd med en opsigelse.

Indklagede har anført navnlig, at A var tillidsrepræsentant for 45 medarbejdere, som hun havde pligt til at agere som rollemodel for. Hun fik den 4. juli 2019 i anledning af en ”aldeles uacceptabel og illoyal kommentar” fremsat i flere kollegaers påhør en skriftlig advarsel for illoyal adfærd med tilkendegivelse om, at det i gentagelsestilfælde ville få ansættelsesmæssige konsekvenser for hende. Mindre end 4 måneder efter konstaterede indklagede, at hun ved flere lejligheder havde medvirket til, at aftenholdet undlod at arbejde effektivt på fredage indtil arbejdstids ophør, hvilket også må betragtes som en illoyal adfærd over for virksomheden. Virksomheden har efter overenskomstens § 64 pligt til, forinden den opsiges en tillidsrepræsentant som følge af tvingende årsager, at rette henvendelse til DI, der herefter kan rejse sagen i henhold til reglerne om fagretlig behandling. A fik derfor i første omgang en skriftlig advarsel den 28. oktober 2019 ligesom de øvrige på aftenholdet, men hun blev umiddelbart derefter underrettet om, at indklagede ville anmode om et mæglingssmøde med henblik på opsigelse af hende. Hun kan derfor ikke have haft nogen berettiget forventning om, at afskedigelse ikke ville ske, og Fødevareforbundet NNF gjorde da heller ikke på mæglingssmødet indsigelser overfor indklagedes procedure.

Opmandens begrundelse og resultat

Det fremgår af overenskomstens § 59, at det er tillidsrepræsentantens, såvel som arbejdsgiveren og dennes repræsentants, pligt at virke for at forebygge konflikter samt at udvikle samarbejdet på virksomheden. A var valgt tillidsrepræsentant, og hun havde derfor en særlig forpligtelse til loyalt at fremme samarbejdet og leve op til den tillid, som stillingen som tillidsrepræsentant og den særlige beskyttelse mod afskedigelse forudsætter.

Den nævnte gensidige samarbejdspligt medfører for tillidsrepræsentanten bl.a. særlige pligter med hensyn til ikke at opfordre til overenskomststridige arbejdsvægringer og med hensyn til heller ikke gennem sin egen adfærd at fremme sådanne arbejdsvægringer.

Den skriftlige advarsel, som blev meddelt A den 4. juli 2019, angik en udtalelse, som signalerede, at det efter hendes mening var i orden at sygemelde sig, hvis arbejdsgiveren ikke imødekom en ansøgning om frihed i anledning af en ægtefælles jubilæum. En sådan opfordring fra en tillidsrepræsentant til ulovligt at udeblive og samtidig oplyse en urigtig grund til udeblivelsen må anses for et alvorligt tillidsbrud, og det var derfor fuldt berettiget, at den resulterede i en skriftlig advarsel for illoyal adfærd med tilkendegivelse om, at det ved gentagelsestilfælde ville få ansættelsesretlige konsekvenser.

Det må dernæst anses for et alvorligt tillidsbrud, at A sammen med resten af aftenholdet ikke har respekteret, at arbejdstiden var effektiv, idet det fredag den 25. oktober 2019 kl. 19.30-19.35 blev

konstateret, at de allerede var omklædte og parate til at forlade arbejdspladsen, selv om den effektive arbejdstid først udløb kl. 19.45. Også den skriftlige advarsel, som blev givet den 28. oktober 2019, må derfor anses for givet med fuld føje.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at A den 28. oktober 2019 umiddelbart efter modtagelsen af advarslen blev informeret om, at der ville blive rejst en afskedigelsessag mod hende, og hun har derfor ikke med rette kunnet indrette sig på, at forholdet ikke ville få ansættelsesretlige konsekvenser.

A blev ved den skriftlige advarsel af 4. juli 2019 informeret om, at det ved gentagelsestilfælde ville få ansættelsesretlige konsekvenser. Det forhold, at hun knap 4 måneder herefter på ny udviser illoyal adfærd i form af et alvorligt tillidsbrud, findes herefter at udgøre en tvingende årsag for arbejdsgiveren til at skride til afskedigelse som sket.

Efter det anførte må afskedigelsen af A således anses for berettiget, og X vil derfor skulle frifindes for klagers påstand.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 1. september 2020.

Lene Pagter Kristensen